

001523/EU XXIV.GP
Eingelangt am 18/11/08

DE

DE

DE



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 18.11.2008
KOM(2008) 758 endgültig

MITTEILUNG DER KOMMISSION

Kernaussagen des Berichts über die Beschäftigung in Europa 2008

MITTEILUNG DER KOMMISSION

Kernaussagen des Berichts über die Beschäftigung in Europa 2008

1. EINLEITUNG UND WICHTIGSTE ERGEBNISSE DES BERICHTS

Diese Mitteilung enthält die wichtigsten Erkenntnisse des Berichts über die *Beschäftigung in Europa 2008*. Es handelt sich um die 20. Ausgabe dieses Berichts, der sich zu einem der wichtigsten Instrumente der Europäischen Kommission für die Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Analyse, Formulierung und Umsetzung ihrer Beschäftigungspolitik entwickelt hat.

Der Bericht über die *Beschäftigung in Europa* bietet traditionellerweise einen Überblick über die Beschäftigungssituation in der EU und konzentriert sich dabei auf eine begrenzte Anzahl von Themen, die ganz oben auf der beschäftigungspolitischen Agenda der Europäischen Union stehen.

Die wichtigsten Ergebnisse des Berichts 2008 lauten:

- Ein generell solides Beschäftigungsniveau in der EU brachte eine Nettozunahme von 3,5 Millionen Beschäftigten im Jahr 2007 mit sich. Auch im ersten Halbjahr 2008 nahm die Beschäftigung, wenn auch verlangsamt, weiter zu. Angesichts der anhaltenden Krise der Finanzmärkte, der zunehmenden Risiken auf dem Immobilienmarkt und des nachlassenden Welthandelswachstums ist jedoch auf kurze Sicht eher mit einem Abwärtstrend zu rechnen.
- Der Zielkonflikt, der kurz- und mittelfristig zwischen Beschäftigungs- und Produktivitätswachstum entstehen könnte, kann durch einen geeigneten Policy-Mix abgemildert werden.
- Seit 2000 haben die Einwanderer einen wichtigen Beitrag zum EU weiten Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum geleistet¹, indem sie Arbeitskräfte- und Qualifikationslücken füllten und die Arbeitsmarktflexibilität erhöhten. Dabei ergibt sich in den südlichen und nördlichen Mitgliedstaaten ein unterschiedliches Bild in Bezug auf die Integration der Einwanderer in den Arbeitsmarkt, die Nutzung ihrer Qualifikationen und die Qualität ihrer Arbeitsplätze.
- Die seit der Erweiterung 2004 gesammelten Wirtschaftsdaten lassen darauf schließen, dass sich die jüngste EU-Mobilität generell positiv auf die Wirtschaft ausgewirkt und keine größeren Arbeitsmarktstörungen hervorgerufen hat.
- Eine Analyse der vorliegenden Forschungsergebnisse zeigt Möglichkeiten zur Verbesserung des aktuellen EU-Konzepts für Arbeitsplatzqualität durch seine Ausweitung auf Löhne und Arbeitsintensität auf. Zwischen dem Gesamtarbeitsmarktniveau, der Arbeitsproduktivität und der Arbeitsplatzqualität bestehen vor allem Synergien, weniger

¹ Die Analyse des Berichts konzentriert sich auf die Einwanderung der letzten Jahre, d. h. nach 2000.

Zielkonflikte. Mitgliedstaaten, die eine hohe Arbeitsplatzqualität aufweisen, schneiden auch bei den Beschäftigungsquoten und Produktivitätsniveaus gut ab.

- Die verschiedenen Möglichkeiten der Arbeitnehmer, Fertigkeiten zu erlangen (z. B. allgemeine und berufliche Bildung, Berufserfahrung), gehen mit unterschiedlichen Formen des Beschäftigungszugangs einher. Um Stellenangebot und -nachfrage besser aufeinander abzustimmen, Übergänge zu erleichtern und Veränderungen zu antizipieren, ist es unentbehrlich, den Umfang und die Genauigkeit der Informationen über den gegenwärtigen und künftigen Arbeitskräftebedarf und entsprechende Qualifikationsanforderungen zu verbessern.

2. ABKÜHLUNG DES EU-ARBEITSMARKTES NACH BESCHÄFTIGUNGSZUWACHS 2007

Ende 2007 setzte infolge der weltweiten Turbulenzen an den Finanzmärkten und der steigenden Produkt- und Energiepreise eine Verlangsamung des Wirtschaftswachstums ein. Obgleich das Wachstum des EU-BIP allmählich nachlässt (von rund 3 % in den Jahren 2006 und 2007 auf schätzungsweise 1,4 % im Jahr 2008), scheinen die **Auswirkungen der Verlangsamung auf den Arbeitsmarkt** bis Mitte 2008 gering zu sein (auf Basis der Anfang Herbst 2008 vorliegenden Daten). Gleichwohl dürften die Beschäftigungsperspektiven für die kommenden Monate weniger günstig ausfallen.

Das **Beschäftigungswachstum** in der EU ging von beachtlichen 1,6 % (2006 und 2007) auf bescheidenere 1,3 % zurück (Vorjahresvergleich für das zweite Quartal 2008). Allein das Wachstum 2007 ließ die Beschäftigtenzahlen um 3,5 Millionen ansteigen. Gleichwohl **beginnen sich deutliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten abzuzeichnen**. Während das Beschäftigungswachstum aller EU-Mitgliedstaaten (mit Ausnahme Ungarns) 2007 noch positiv war, fiel der Jahresvergleich Mitte 2008 für einige Länder bereits wesentlich moderater aus. Dies gilt insbesondere für Dänemark, Deutschland, Frankreich, Italien, Litauen, Schweden, Spanien und das Vereinigte Königreich.

Die **Arbeitslosenquote** konnte das 2007 erreichte Niveau bis Mitte 2008 halten, obgleich sich bereits im zweiten Halbjahr 2007 eine Konjunkturverlangsamung abgezeichnet hatte, und signalisierte damit eine gewisse Widerstandsfähigkeit des Arbeitsmarkts gegenüber ökonomischen Schocks. 2007 waren die Arbeitslosenquoten in allen Mitgliedstaaten mit Ausnahme der Slowakei einstellig. Die niedrigste Quote verzeichneten die Niederlande mit 3,2 %, während die Arbeitslosigkeit in der Slowakei 11,1 % betrug. Gleichwohl wurde in einigen Mitgliedstaaten eine Umkehr des positiven Trends festgestellt, so in Italien, Irland, Spanien und im Vereinigten Königreich.

Dank des guten Wirtschaftswachstums 2007 stieg die **EU-Gesamtbeschäftigungsquote** zwar um fast einen Prozentpunkt auf 65,4 % (2007), liegt jedoch immer noch 4,6 Prozentpunkte unter dem Lissabon-Ziel. Die Beschäftigungsquote betrug bei Frauen 58,3 % und bei älteren Arbeitnehmern 44,7 % (Ziele für 2010: 60 % bzw. 50 %). Angesichts des nachlassenden Beschäftigungswachstums ist es somit unwahrscheinlich, dass die Lissabon-Vorgaben – allenfalls für Frauen – bis 2010 erfüllt werden.

Die **Gesamtbeschäftigungsquote** überschritt in sieben Mitgliedstaaten die 70 %-Marke, während sie in sechs anderen weniger als drei Prozentpunkte darunter lag. In Rumänien, Italien, Ungarn, Polen und Malta jedoch blieb sie über 10 Prozentpunkte hinter dem 70 %-Ziel zurück. Das Ziel von 60 % für **Frauen** wurde in 15 Mitgliedstaaten erreicht,

während zwei weitere innerhalb der 3 %-Marge verblieben. In Griechenland, Italien und Malta blieb die Quote immer noch mehr als 10 Prozentpunkte hinter dem Ziel zurück. Das 50 %-Ziel für **ältere Arbeitnehmer** wurde in zwölf Mitgliedstaaten erreicht, zehn andere – darunter große Mitgliedstaaten wie Frankreich, Italien und Polen – verfehlten das Ziel um mehr als 10 Prozentpunkte.

Das **Wachstum der Arbeitsproduktivität** (gemessen am realen BIP je Beschäftigtem) gibt nach wie vor Anlass zur Sorge und könnte sich weiter abschwächen, wenn die im ersten Halbjahr 2008 beobachtete Verlangsamung anhält oder sogar zunimmt.

Im Jahr 2007 hat die Arbeitsproduktivität in Dänemark, Italien, Luxemburg und Schweden um lediglich 0,5 % zugenommen, während in den meisten neuen Mitgliedstaaten ein starker Anstieg verzeichnet wurde (mit Höchstwerten von über 6,5 % in Estland, Lettland, Litauen und insbesondere der Slowakei). In den größeren alten Mitgliedstaaten verlangsamte sich das Wachstum der Arbeitsproduktivität in Deutschland und Frankreich deutlich und blieb in Spanien und in Italien schwach.

Die EU sollte sich gleichzeitig auf die Steigerung von Beschäftigung und Arbeitsproduktivität konzentrieren, wenn sie ihre sozialen und wirtschaftlichen Ziele verwirklichen will.

Obgleich auf lange Sicht kein negativer Zusammenhang zwischen Beschäftigungs- und Arbeitsproduktivitätswachstum auftreten sollte, könnten verschiedene Faktoren (z. B. Änderungen der Multifaktorproduktivität, Kapitalintensität der Produktion, Humankapitalbestand und Gesamtnachfrage) kurz- bis mittelfristig zu einem Zielkonflikt führen, der jedoch durch geschickte politische Strategien abgemildert werden kann. Voraussetzung hierfür sind Strukturreformen – nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch auf den Dienstleistungs-, Produkt- und Finanzmärkten – sowie ein stabiles makroökonomisches Umfeld.

3. EINWANDERUNG AUS DRITTLÄNDERN UND INNERGEMEINSCHAFTLICHE MOBILITÄT

Einwanderer aus Drittländern leisten auf den EU-Arbeitsmärkten einen wichtigen Beitrag zum Wachstum und bedeuten eine große politische Herausforderung

Vor dem Hintergrund der alternden Gesellschaften in Europa und des zunehmenden Arbeitsmarktbedarfs ist in den kommenden Jahrzehnten mit einer verstärkten Einwanderung zu rechnen. Die Einwanderung bietet Vorteile – insbesondere wenn es darum geht, die Folgen der Bevölkerungsalterung auszugleichen, die Arbeitskräfte- und Qualifikationslücken zu schließen und generell der Wirtschaft neue Wachstumsimpulse zu geben – und bedeutet gleichzeitig Herausforderungen.

Die Mitgliedstaaten sind geprägt durch verschiedenartige Einwanderungsgeschichten und aktuelle Einwanderungsmuster mit unterschiedlichen Einwanderungspopulationen bezüglich Herkunftsregion, kulturellem Hintergrund, Qualifikationsniveau, sozioökonomischen Merkmalen und Einwanderungswegen in die EU. All dies wirkt sich zusammen mit uneinheitlichen institutionellen Rahmenbedingungen und Einwanderungsvorschriften der Mitgliedstaaten auf die länderspezifische Arbeitsmarktintegration aus.

Die Einwanderung aus Drittländern, die viel umfangreicher ist als die innergemeinschaftliche Mobilität von EU-Bürgern, hat in den letzten Jahren beträchtlich zugenommen: seit Mitte der 1990er Jahre bis Anfang der 2000er Jahre haben sich die Zahlen verdreifacht. Tatsächlich

stellen die in den letzten sieben Jahren aus Drittländern eingewanderten Personen nahezu ein Drittel aller Einwanderer im erwerbsfähigen Alter. Gleichzeitig haben sich die Migrationsströme verändert: mehr Menschen kommen aus Mittel- und Südamerika und mehr wandern in südeuropäische Länder ein als früher.

Die Einwanderer der letzten Jahre haben mit etwa einem Viertel wesentlich zum EU-weiten Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum seit 2000 beigetragen und nur geringfügige Auswirkungen auf das nationale Lohn- und Beschäftigungsniveau verursacht. Sie haben deutlich geholfen, Arbeitskräfte- und Qualifikationslücken zu schließen, da sie tendenziell vor allem in jenen Sektoren eingestellt wurden, in denen der Bedarf am größten war, insbesondere am unteren Ende der Beschäftigungsskala. Wissenschaftliche Erkenntnisse zeigen, dass sie die in der EU geborenen Arbeitnehmer eher ergänzen als ersetzen und zu einer größeren Flexibilität der Arbeitsmärkte beitragen.

Gleichwohl zieht die EU immer noch vorwiegend weniger qualifizierte Menschen an: 48 % der erwerbsfähigen Einwanderer der letzten Zeit sind gering qualifiziert und nur ein Fünftel verfügt über eine höhere Ausbildung.

Der Zugang zu Beschäftigung ist ein Schlüsselfaktor für eine erfolgreiche Integration. Dennoch ist die Arbeitsmarktsituation in vielen Mitgliedstaaten für Einwanderer wesentlich schlechter als für Menschen, die in der EU geboren wurden: die Beschäftigungsquoten der Einwanderer sind im Allgemeinen niedriger und sie sind häufiger arbeitslos oder sie sind an Arbeitsplätzen mit geringeren Anforderungen beschäftigt oder an solchen, für die sie überqualifiziert sind.

In den neuen Einwanderungsländern Südeuropas, die in den letzten Jahren große Scharen von Arbeitskräften aufgenommen haben, konnten sich die Betroffenen besser auf dem Arbeitsmarkt behaupten als die EU-Bürger. In den übrigen alten Mitgliedstaaten, in denen andere Einwanderungskanäle stärker zum Tragen kommen, haben die Betroffenen im Vergleich zu den EU-Bürgern insgesamt weniger Erfolg am Arbeitsmarkt (gemessen an den Beschäftigungsquoten).

In den meisten Mitgliedstaaten dauert es lange, bis die Einwanderer der letzten Zeit – insbesondere Frauen und Menschen aus bestimmten Herkunftsgebieten – auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen, was längerfristige Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang haben kann.

Im Allgemeinen scheinen die südeuropäischen Länder bei der Integration von Einwanderern in den Arbeitsmarkt erfolgreicher zu sein, wobei dort allerdings die Gefahr der Überqualifizierung, der Übernahme von Arbeitsplätzen mit niedrigeren Anforderungen und unsicherer Beschäftigungsverhältnisse größer ist. In den nördlichen Mitgliedstaaten ist das Problem der Überqualifizierung der Einwanderer zwar geringer, doch bestehen im Vergleich zu den EU-Bürgern größere Diskrepanzen bei Erwerbsbeteiligung und Beschäftigungsquoten sowie höhere Arbeitslosenraten.

Die nationalen Unterschiede bei der Integration der Einwanderer in den Arbeitsmarkt sind vor allem auf folgende Faktoren zurückzuführen: Einwanderungswege, Herkunftsland, Beherrschung der Sprache des Aufnahmelandes, Verfügbarkeit von Unterstützungs- und Integrationsmaßnahmen, Arbeitsmarktrigiditäten und Zugangsbeschränkungen im Aufnahmeland, unzureichende Anerkennung der in Drittländern erworbenen Qualifikationen, Mangel an arbeitsmarktrelevanten Informationen und Diskriminierung. Diese Faktoren geben

Aufschluss darüber, wo politische Maßnahmen ansetzen sollten, um die Integration in den Arbeitsmarkt und das berufliche Fortkommen der Einwanderer zu verbessern.

Arbeitskräftemobilität seit den letzten EU-Erweiterungen: eine vorwiegend positive Erfahrung²

Vier Jahre nach der EU-Erweiterung 2004 und über ein Jahr nach dem Beitritt Bulgariens und Rumäniens deutet alles darauf hin, dass die jüngste innergemeinschaftliche Mobilität sich überwiegend positiv auf die Wirtschaft ausgewirkt und keine ernststen Turbulenzen auf den Arbeitsmärkten hervorgerufen hat, auch nicht in denjenigen Mitgliedstaaten, die größere Einwanderungsströme aus den neuen Ländern zu bewältigen hatten.

Den vorliegenden Daten zufolge dürfte die Anzahl der EU-10-Bürger in den EU-15-Mitgliedstaaten seit 2003 um über eine Million und diejenige der Rumänen und Bulgaren um über 850 000 gestiegen sein. Dies sind beeindruckende Zahlen, insbesondere angesichts der relativ kurzen Zeitspanne.

Hierbei waren vor allem Irland und das Vereinigte Königreich sowie in geringerem Maße Österreich und Deutschland die wichtigsten Aufnahmeländer.

Aus Bulgarien und Rumänien wanderten überwiegend rumänische Bürger vor allem in Richtung Spanien und Italien – ein Prozess, der bereits weit vor dem EU-Beitritt Rumäniens und Bulgariens (2007) eingesetzt hat.

Im Verhältnis zu ihrer Bevölkerungsgröße waren Rumänien und Bulgarien auch die vorrangigen Entsendeländer (zusammen mit Litauen, Zypern, Polen, Lettland, der Slowakei, Estland und Portugal), während die Abwanderung aus den anderen neuen Mitgliedstaaten wesentlich geringer ausfiel.

Trotz des großen Umfangs erreichte die innergemeinschaftliche Mobilität seit der Erweiterung niemals die „sintflutartigen“ Ausmaße, die einige Beobachter ursprünglich befürchteten. Von 2003 bis 2007 nahm der durchschnittliche Bevölkerungsanteil der in EU-15 wohnhaften EU-10-Ausländer von ca. 0,2 % auf 0,5 % zu.

Im selben Zeitraum stieg der Bevölkerungsanteil der in EU-15 wohnhaften rumänischen und bulgarischen Staatsbürger von 0,1 % auf 0,4 % – ein Prozess, der bereits weit vor 2007 eingesetzt hat. Im Vergleich dazu wuchs der Bevölkerungsanteil der EU-15-Bürger, die in einem anderen EU-15-Land wohnen, von 1,5 % auf etwa 1,7 % und der Staatsbürger aus Drittländern von 3,6 % auf 4,3 %.

Darüber hinaus gibt es keine Anzeichen dafür, dass die innergemeinschaftliche Mobilität der letzten Zeit die Absorptionskapazität der Arbeitsmärkte überstrapaziert hat. Sowohl in den wichtigsten Aufnahme- als auch Entsendeländern sind seit der Erweiterung die Löhne der inländischen Arbeitnehmer weiter gestiegen und die Arbeitslosigkeit gefallen.

² Ausführlichere Informationen über die wichtigsten Ergebnisse zu diesem Thema sind im Kommissionsbericht über die *Auswirkungen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer im Kontext der EU-Erweiterung* enthalten, der zusammen mit dieser Mitteilung angenommen wird (KOM(2008)765endg.).

Selbst bei der Analyse isolierter Effekte von Migration und Mobilität auf Löhne und Arbeitslosigkeit haben empirische Studien übereinstimmend gezeigt, dass die Auswirkungen auf die Löhne und Beschäftigung inländischer Arbeitskräfte äußerst gering sind.

Eine weitere Einwanderungswelle aus den neuen Mitgliedstaaten ist eher unwahrscheinlich. Vielmehr scheint es, dass die zunehmende Konvergenz der alten und neuen Mitgliedstaaten bei Einkommen und Beschäftigung den wirtschaftlichen Anreiz zur Auswanderung verringert und eine weitere Abschwächung des Arbeitnehmerzugangs aus den neuen Mitgliedstaaten bewirken dürfte. Zudem nimmt aufgrund der sinkenden Zahl junger Menschen der Umfang potenzieller mobiler Arbeitskräfte aus den mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten ab, so dass die geografische Mobilität in der EU künftig nachlassen dürfte.

In der Tat sind die Mobilitätsströme in das Vereinigte Königreich und nach Irland, die 2006 offensichtlich ihren Höchstwert erreichten, im Jahr 2007 und im ersten Quartal 2008 stark zurückgegangen. Es gibt sogar Anzeichen für eine zunehmende Zahl von Rückkehrern, insbesondere aus dem Vereinigten Königreich. Überdies könnte die Öffnung der Arbeitsmärkte der meisten anderen EU-15-Länder für Arbeitskräfte aus EU-8 seit 2006 dazu geführt haben, dass sich die Migrationsströme auch auf weitere Mitgliedstaaten verteilten. Viele Menschen aus Bulgarien und Rumänien sind bereits umgezogen und haben in den letzten Jahren anderweitig in der EU gearbeitet. Dies lässt vermuten, dass viele, die in ein anderes Land gehen wollten, dies bereits getan haben, und dass die Möglichkeiten für weitere Migrationsbewegungen aus Bulgarien und Rumänien begrenzt sind.

Aus Sicht der neuen Mitgliedstaaten, insbesondere derjenigen mit „hoher Mobilität“, werden große Abwanderungen von Arbeitnehmern oft mit gemischten Gefühlen betrachtet. Auf der einen Seite haben Abwanderungen geholfen, die Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Andererseits hat die Abwanderung vor allem junger qualifizierter Menschen zu Besorgnissen in Bezug auf „Brain Drain“ und Arbeitskräftemangel in den Entsendeländern geführt. Es gibt jedoch eine Reihe von Faktoren, die dazu beitragen dürften, diese Probleme zu verringern. So wurde kürzlich eine signifikante Zunahme der Hochschulimmatriculationen in den meisten neuen Mitgliedstaaten verzeichnet, die Mobilität wird zum großen Teil nur auf bestimmte Zeit in Anspruch genommen und die Rückkehrer verfügen häufig über verbesserte berufliche Qualifikationen und internationale Kontakte, die ihrem Heimatland nützlich sein können.

4. MESSUNG DER ARBEITSPLATZQUALITÄT IN DER EU

Die Arbeitsplatzqualität ist ein fundamentales Anliegen der Europäischen Beschäftigungsstrategie, das sich in der Forderung nach mehr und besseren Arbeitsplätzen widerspiegelt. Gleichwohl hat das starke Beschäftigungswachstum, das die EU im letzten Jahrzehnt verzeichnete, erhebliche Bedenken hinsichtlich der Qualität vieler Arbeitsplätze in Europa hervorgerufen, vor allem im Zusammenhang mit der Zunahme zeitlich befristeter Verträge, dem zunehmenden Konkurrenzdruck, den verschärften Arbeitsbedingungen und der höheren Arbeitsintensität. Aus diesem Grund ist es erforderlich, die aktuelle Situation und die Trends der Arbeitsplatzqualität in der EU neu zu bewerten.

Die Qualität der Arbeitsplätze kann nicht nur anhand der Löhne beurteilt werden, bedingt durch unvollständige Märkte z. B. in Form unzureichender Information etwa über das Niveau des Humankapitals. Außerdem hängt die Arbeitszufriedenheit offensichtlich nicht nur vom Ertrag (z. B. Lohn), sondern auch von den Arbeitsbedingungen und -prozessen ab, zu denen

u. a. Arbeitsorganisation, Autonomie, Arbeitsintensität sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zählen.

Unter einer lebenslangen Perspektive spielt die Möglichkeit der Vereinbarung von Beruf und privaten/familiären Verpflichtungen zusammen mit der Aussicht auf positive Beschäftigungsübergänge und Beförderung ebenfalls eine wichtige Rolle für die Qualität des Arbeitsplatzes.

Die jüngsten theoretischen Entwicklungen erfordern eine Überprüfung des aktuellen EU-Konzepts für Arbeitsplatzqualität, und die einzelnen internationalen Organisationen bieten mit ihren laufenden Arbeiten zur Festlegung eines Rahmenwerks Gelegenheit dazu. Wenngleich das EU-Konzept die Mehrdimensionalität von Arbeitsplatzqualität anerkennt und sowohl objektiven als auch subjektiven Faktoren (z. B. Arbeitszufriedenheit) Rechnung trägt, gibt es doch Möglichkeiten zur Verbesserung. Das aktuelle Konzept lässt z. B. wichtige Variablen wie Lohn und Arbeitsintensität unberücksichtigt und deckt Aspekte wie Bildung und Ausbildung nur teilweise ab. Auf der anderen Seite schließt es ökonomische Aggregate ein, die keinen direkten Zusammenhang zu konkreten Arbeitsplatz- und Arbeitnehmermerkmalen aufweisen.

Vor diesem Hintergrund wurde ein Datensatz über EU-27 für den Zeitraum 2005-2006 analysiert, um festzustellen, welche Aspekte die Arbeitsplatzqualität EU-weit am besten charakterisieren. Dabei wurden die folgenden vier Schlüsselaspekte ermittelt:

- i) sozioökonomische Sicherheit (einschließlich Lohnhöhe und -verteilung);
- ii) Bildung und Ausbildung;
- iii) Arbeitsbedingungen (einschließlich Arbeitsintensität);
- iv) Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben/Geschlechterverhältnis.

Eine Analyse der Mitgliedstaaten unter Beachtung dieser Aspekte ergab unterschiedliche Arten von Herausforderungen für die nördlichen, mittleren, südlichen und neuen Mitgliedstaaten, die weitgehend den vier Länderkategorien entsprechen, die im Zusammenhang mit den Situationen und Herausforderungen der Flexicurity ermittelt wurden (siehe *Beschäftigung in Europa 2006* und *2007*).

Die Einbeziehung von Löhnen und Arbeitsintensität und der Ausschluss makroökonomischer Leistungsindikatoren (die sich nicht unmittelbar auf die Arbeitsplatzqualität beziehen) sind eine grundlegende Voraussetzung, damit die nationale Sachlage bezüglich der Arbeitsplatzqualität im Vergleich zur ursprünglichen Definition besser charakterisiert werden kann.

Eine dynamische Analyse der Arbeitsplatzqualität auf Grundlage eines synthetischen Index, der sich aus einer begrenzten Zahl von Variablen zusammensetzt, weist darauf hin, dass sich an der Typisierung der Länder in Bezug auf die Arbeitsplatzqualität im zeitlichen Verlauf wenig ändert.

Die Betrachtung der Arbeitsplatzqualität anhand gesamtwirtschaftlicher Indikatoren unterstreicht die Synergien – und weniger die Zielkonflikte –, die zwischen Arbeitsmarktgesamtleistung, Arbeitsproduktivität und Arbeitsplatzqualität bestehen. Mitgliedstaaten, die eine hohe Arbeitsplatzqualität aufweisen, schneiden auch bei den Beschäftigungsquoten und Produktivitätsniveaus gut ab.

5. BILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG: VIELFÄLTIGE WEGE DURCH DAS BERUFSLEBEN

Eine ständige Sorge der Entscheidungsträger im Bereich Bildung und Beschäftigung gilt der wahrgenommenen Diskrepanz zwischen dem Bildungs- und Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte und den effektiven Erfordernissen des Arbeitsmarktes. Globalisierung, technologischer Wandel, eine alternde Bevölkerung und gesellschaftliche Umwälzungen – all dies hat dazu beigetragen, Zukunftsängste zu verstärken und ein Gefühl von Unsicherheit aufkommen zu lassen. Die Arbeitskräfte sind während ihres Berufslebens zunehmend Veränderungen unterworfen und üben unterschiedliche Berufe aus. In solchen Übergangsphasen müssen sie durch eine Reihe von Maßnahmen wie z. B. Arbeitslosenleistungen, Ausbildungsbeihilfen, Berufs- und Karriereberatung unterstützt werden.

Zu diesem Zweck haben die Entscheidungsträger verschiedene Initiativen auf den Weg gebracht, die helfen sollen, den künftigen Arbeitsmarktbedarf abzuschätzen und den Prozess des Wandels zu bewältigen. Die Lösung dieser Frage erfordert eine integrierte Politik im Hinblick auf die Verbesserung der Qualifikationen (einschließlich bereichsübergreifender Kompetenzen), Erleichterung der Übergänge und Modernisierung der Arbeitsmarktinstitutionen. Eine regelmäßige Bewertung des künftigen Qualifikationsbedarfs ist von ausschlaggebender Bedeutung für die Ausarbeitung geeigneter Strategien des lebenslangen Lernens und wirksamer Arbeitsmarktpolitiken, die wiederum helfen, das Konzept der Flexicurity umzusetzen.

Die Initiative *Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen* zielt vor allem darauf ab, die Verfügbarkeit und Qualität der Informationen über den gegenwärtigen und künftigen Arbeitskräftebedarf und zugehörige Qualifikationsanforderungen zu verbessern, damit eine passgenaue Stellenbesetzung ermöglicht wird. Trotz der üblichen Vorbehalte gegenüber Beschäftigungsprojektionen stellen sie ein unverzichtbares Instrument für die Entscheidungsträger dar, das zu einem besseren Verhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage beitragen kann.

Neben Projektionen von Beschäftigungs- und Qualifikationsbedarf sollten qualitativ orientierte Instrumente in stärkeren Maße zum Einsatz kommen, wie z. B. vorausschauende Analysen, Arbeitgebererhebungen, Fallstudien oder Modellierung von beruflichen Qualifikationen. Sie bilden eine wesentliche Voraussetzung für die Ermittlung neuer Trends bei Qualifikationsanforderungen und Änderungen der beruflichen Inhalte. Eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Methoden, die verschiedene Zeiträume umfassen und regelmäßig aktualisiert werden, würde dazu beitragen, die Entscheidungsträger zu informieren, und sie dabei unterstützen, Stellenangebot und -nachfrage in der EU miteinander in Einklang zu bringen sowie die Bildungs- und Ausbildungssysteme an neue Erfordernisse anzupassen.

Die Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt wird insbesondere durch die Unvollkommenheit des Marktes aufgrund mangelnder Informationen und falscher Erwartungen erschwert. In der Tat sind die Arbeitskräfte oft nur unzureichend über gute Stellenangebote informiert. Eine Möglichkeit, entsprechende Informationen zusammenzutragen und zu verbreiten, wäre die Entwicklung eines EU-weit harmonisierten „Karriereentwicklungsinstruments“, das sich an den besten internationalen Beispielen orientiert. Ein solches Instrument könnte von vielen Menschen und Einrichtungen zu verschiedenen Zwecken genutzt werden (z. B. Berufsberatung und Beschäftigungsprojektionen).

Eine im Bericht dargelegte EU-weite empirische Analyse der Beziehung zwischen Bildung und Beruf zeichnet ein klareres Bild, das zum Teil von der Personalpolitik der Unternehmen abhängt. Hier wurden beispielsweise Unterschiede in folgenden Bereichen festgestellt: Bedeutung, die die Arbeitgeber der Bildung im Verhältnis zur Berufserfahrung beimessen; Beschränkung des Zugangs zu einigen Stellen auf bestimmte Bildungsniveaus und Fachrichtungen; verschiedene Stellenangebote nur für Arbeitskräfte mit speziellem Berufsprofil; ungleiche Weiterbildungsmöglichkeiten als Ergänzung zur beruflichen Erstausbildung. Bei der durchgeführten Analyse wurden bislang acht verschiedene Möglichkeiten des lebenslangen Wissenserwerbs für Arbeitskräfte identifiziert (z. B. allgemeine und berufliche Bildung, Berufserfahrung), die mit unterschiedlichen Formen des Beschäftigungszugangs einhergehen. Diese Ergebnisse könnten – zusammen mit Informationen über einschlägige Einrichtungen und Politiken – zu einer besseren Angleichung von Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten beitragen und letztendlich Qualifikationsangebot und -nachfrage miteinander in Einklang bringen.

6. FAZIT

Trotz der zunehmenden Anzeichen eines verlangsamten Wirtschaftswachstums setzte sich die beachtliche Entwicklung der EU-Arbeitsmärkte im Jahr 2007 weiter fort, mit einem Nettozuwachs von insgesamt 3,5 Millionen Beschäftigten.

Die ökonomischen Rahmenbedingungen, die sich insbesondere angesichts der Turbulenzen bei den Finanzsystemen verschlechtern, bringen indessen erhöhte Beschäftigungsrisiken für die nahe Zukunft mit sich. In den letzten Jahren haben die meisten Mitgliedstaaten große strukturelle Reformen im Beschäftigungsbereich umgesetzt, und der gegenwärtige Konjunkturrückgang wird die Tragfähigkeit dieser Reformen auf die Probe stellen.

Zunehmende Unsicherheiten und sich schnell ändernde Rahmenbedingungen werden den Alltag der EU-Arbeitsmärkte und der einschlägigen Politiken in immer größerem Maße bestimmen. Die Zunahme der Einwanderung aus Drittländern war – zusammen mit dem Anstieg der innergemeinschaftlichen Mobilität nach den zwei jüngsten Erweiterungsrunden – nicht nur wesentlicher Antriebsfaktor für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung der letzten Jahre, sondern hat auch die wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen in der EU im weiteren Sinne beeinflusst. Angesichts dieser Entwicklungen geht der diesjährige Bericht auf die weitgehend positiven Folgen ein und stellt eine Reihe großer politischer Herausforderungen heraus, die sich aus dieser neuen Situation ergeben.

„Flexicurity“ lautet einer der Lösungsansätze, den die EU angesichts der schwindenden bisherigen Sicherheiten der europäischen Arbeitsmärkte entwickelt hat. Bereits in früheren Ausgaben des Berichts *Beschäftigung in Europa* wurde ein analytischer Beitrag zur Bewertung der Flexicurity-Politik geleistet. Im Zuge einer erneuten Untersuchung der Frage der Arbeitsplatzqualität stellt der diesjährige Bericht die Flexicurity in einen breiteren Kontext und befindet, dass sich die beiden Konzepte nicht nur wechselseitig ergänzen, sondern dass auch breite Synergien zwischen Arbeitsplatzqualität und allgemeinem Wirtschafts- und Beschäftigungsniveau bestehen.

Und schließlich gehören auch eine bessere Abstimmung von Stellengebot und -nachfrage sowie reibungslosere Übergänge auf dem Arbeitsmarkt zu den zentralen Zielen des Flexicurity-Ansatzes. So betont der Bericht, wie wichtig es ist, einen Überblick über den Zusammenhang zwischen Bildung und Beruf zu erlangen. Ferner unterstreicht er die Rolle der

öffentlichen Einrichtungen bei der Ermittlung gegenwärtiger und künftiger Arbeitsplatzangebote und entsprechender Qualifikationsanforderungen, wie von der Initiative *Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen* vorgesehen, sowie die Notwendigkeit, massiver in die Verbesserung der Qualifikationen von Jugendlichen und Erwachsenen zu investieren.

Der Bericht „Beschäftigung in Europa 2008“ (Langfassung nur in englischer Sprache) ist auf folgender Website veröffentlicht:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>